



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД,
ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА
И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Сектор за рад
Број: 011-00-00527/2014-02
11. септембар 2014. године
Немањина 22-26
Београд

СИНДИКАТ РАДНИКА ЕЛЕКТРОПРИВРЕДЕ СРБИЈЕ

БЕОГРАД
Царице Милице бр. 2

Поводом вашег захтева број 304 који је овом министарству достављен 10.09.2014. године, дајемо следеће мишљење:

Члан 211. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) предвиђа да се представнику синдиката може утврдити право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

У ставу 2. предвиђено је да ако колективни уговор или споразум није закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Ако колективни уговор или споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из члана 211. став 2.

Чланом 212. и 213. Закона предвиђено је право на плаћено одсуство синдикалног представника који учествује у колективном преговарању, односно који заступа запосленог у радном спору.

Чланом 214. Закона предвиђено је да синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. овог закона, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду. Накнаду зараде плаћа послодавац.

Будући да је чл. 211-214 Закона о раду прописано да синдикални представник има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, односно учешћа у колективном преговарању или заступању запосленог у радном спору, мишљења смо да нема сметњи да послодавац донесе решење о плаћеном одсуству.

Решење о плаћеном одсуству доноси се због одсуства са рада за који је запослени закључио уговор о раду код послодавца, а због обављања синдикалне

функције, учешћа у колективном преговарању или заступања запосленог у радном спору.

Међутим, доношење решења о плаћеном одсуству ради обављања синдикалне функције, подразумева утврђивање броја плаћених часова сразмерно броју чланова синдиката, у складу са законом и општим актом. Доношење наведеног решења не значи да синдикални представник мора да одсуствује из предузећа, како то наводите у вашем допису.

Као одговор на ваше питање да ли се примењују одредбе колективних уговора ЈП ЕПС-а „које се односе на број сати за обављање синдикалних функција представника синдиката”, мишљења смо да се колективним уговором могу прописати другачији критеријуми за начин утврђивања укупног броја плаћених часова на месечном нивоу за синдикалног представника, ради обављања синдикалне функције

Међутим, без обзира на број утврђених плаћених часова на месечном нивоу (да ли су критеријуми за утврђивање броја плаћених часова прописани колективним уговором или се примењују критеријуми утврђени Законом о раду, уколико колективни уговор или споразум између послодавца и синдиката код послодавца није закључен), накнада зараде синдикалном представнику, који одсуствује са рада, не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду (члан 214.).

С поштовањем,



ПОМОЋНИК МИНИСТРА

Зоран Лазин